

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DEPOT LPG BALONGAN
PT PERTAMINA (PERSERO)**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Disusun Oleh:

ALDY PAMBUDI WICAKSONO

12808141064

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN - JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DEPOT LPG BALONGAN
PT PERTAMINA (PERSERO)**

SKRIPSI

Oleh:
Aldy Pambudi Wicaksono
12808141064

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 8 Desember 2016.

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi,
Universitas Negeri Yogyakarta.



Disetujui Oleh

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to be "F-".

Farlianto, S.E., MBA.
NIP. 197009252000121001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul :

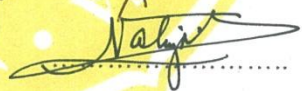
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPOT LPG BALONGAN PT PERTAMINA (PERSERO)

Oleh:

Aldy Pambudi Wicaksono
12808141064

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 6 Januari 2017 dan
dinyatakan telah lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
M. Lies Endarwati, M.Si	Ketua Penguji		26/1-2017
Farlianto, S.E., MBA.	Sekretaris Penguji		26/1-2017
Prof.Dr. Nahiyah Jaidi F., M.Pd.	Penguji Utama		26/1-2017

Yogyakarta, 27 Januari 2017
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si.
195503281983031002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Aldy Pambudi Wicaksono
NIM : 12808141064
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT PERTAMINA (PERSERO)”

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 5 Desember 2016

Yang Menyatakan,



Aldy Pambudi Wicaksono
NIM. 12808141064

MOTTO

“Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan shalatmu Sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Al-Baqarah: 153)

“Hidup ini bagai skripsi, banyak bab dan revisi yang harus dilewati. Tapi semua akan selalu berakhir indah bagi mereka yang pantang menyerah.”

(Alitt Susanto)

" Visi tanpa tindakan hanyalah sebuah mimpi. Tindakan tanpa visi hanyalah membuang waktu. Visi dengan tindakan akan mengubah dunia! "

(Joel Arthur Barker)

" Sesuatu mungkin mendatangi mereka yang mau menunggu, namun hanya didapatkan oleh mereka yang bersemangat mengejarnya "

(Abraham Lincoln)

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Laporan Tugas Akhir ini penulis persembahkan untuk:
Kedua Orangtua, Keluarga, dan Saudara-Saudara saya
yang sangat saya sayangi

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPOT LPG BALONGAN PT PERTAMINA (PERSERO)

Oleh:
Aldy Pambudi Wicaksono
NIM: 12808141064

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT PERTAMINA. (2) Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT PERTAMINA dan (3) Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PERTAMINA.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan Depot LPG Balongan PT PERTAMINA yang berjumlah 119 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas (CFA) dan reliabilitasnya (*Cronbach Alpha*). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Depot LPG Balongan PT PERTAMINA dengan nilai beta (β) sebesar 0,208 dan $p=0,023$. Kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,043 atau 4,3%. (2) Stres Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Depot LPG Balongan PT PERTAMINA dengan nilai beta (β) sebesar 0,107 dan $p=0,086$. Kontribusi stres kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,011 atau 1,1%. (3) lingkungan kerja memiliki nilai beta (β) sebesar 0,243 dan $p=0,009$ berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja dengan nilai beta (β) sebesar 0,160 dan $p=0,086$ berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,066 atau 6,6%.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF WORKING ENVIRONMENT AND STRESS
TOWARD EMPLOYEE'S WORK PERFORMANCE IN LPG PERTAMINA
DEPOT BALONGAN (PERSERO)**

By:
AldyPambudiWicaksono
NIM: 12808141064

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of: (1) The working environment toward employee's work performance in LPG Balongan Depot PT PERTAMINA (2) The work's stress toward employee's work performance in LPG Balongan Depot PT PERTAMINA and (3) The working environment and stress toward employee's work performance in LPG Balongan Depot PT PERTAMINA. This research was associative causal research using quantitative approach. The sample in this research was all of the employees in LPG Balongan Depot PT PERTAMINA which amounts 119 people. The data collection was using questionnaire while the data analysis was done by using multiple regressions. The data was collected with questionnaire that its validity (CFA) and its reliability (Cronbach Alpha) have been tested. Multiple linier regression analysis was used to test the hypothesis in this research.

The result in this research shows that: (1) Working environment has positive influence and significant toward employee's work performance in LPG Balongan Depot PT PERTAMINA with beta (β) 0,208 and $p=0,023$. The contribution of work's environment to explain the employee's work performance is (ΔR^2) 0,043 or 4,3%. (2) Work's stress that has positive influence but not significant toward employee's work performance in LPG Balongan Depot PT PERTAMINA which has beta (β) 0,107 and $p=0,086$. The contribution of work's stress to explain the employee's work performance is (ΔR^2) 0,011 or 1,1%. (3) Working environment with beta (β) 0,243 and $p=0,009$ has positive effect and significant toward employee's work performance and work's stress which has beta (β) 0,160 and $p=0,086$, it has positive effect toward employee's work performance. The contribution of working environment and stress has positive effect toward employee's work performance is (ΔR^2) 0,066 or 6,6%.

Key Word: *work's environment, work's stress, employee's work performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT PERTAMINA (PERSERO)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan serta dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A, Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Farlianto, S.E., MBA, dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, masukan, serta motivasi kepada penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd.,dosen Penguji yang telah memberikan motivasi, masukan, serta arahan guna menyempurnakan penulisan skripsi ini.

6. Segenap dosen pengajar Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu dan memberikan ilmunya kepada penulis.
7. Keluarga tercinta Bapak, Ibu, dan adek yang tidak pernah lelah memberikan doa, semangat dan dukungannya.
8. Teman-teman seperjuangan Manajemen A 2012 yang selalu bersama-sama berjuang selama kuliah.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut serta membantu dalam penulisan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa masih ada kekurangan dalam skripsi ini. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat bermanfaat. Semoga skripsi ini dapat berguna dan menjadi satu karya yang bermanfaat

Yogyakarta, 5 Desember 2016

Penulis



Aldy Pambudi Wicaksono

NIM 12808141064

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
A. Landasan Teori.....	8
1. Kinerja Karyawan.....	8
2. Lingkungan Kerja	15
3. Stres Kerja.....	19
B. Penelitian yang Relevan.....	21
C. Kerangka Pikir.....	23
D. Paradigma Penelitian.....	25
E. Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Desain Penelitian.....	26
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
C. Definisi Operasional Variabel.....	26
D. Populasi dan Sampel.....	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31

F. Instrumen Penelitian.....	31
G. Uji Instrumen.....	33
H. Teknik Analisis Data.....	39
I. Uji Hipotesis.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	43
B. Hasil Penelitian.....	46
C. Pembahasan.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Keterbatasan Penelitian.....	62
C. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian.....	25
------------------------------	----

DAFTAR TABEL

1. Data Realisasi Refill Elpiji 12 KG s.d. Desember 2015.....	2
2. Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan.....	3
3. Penyebab Rendahnya Kinerja Karyawan dari 15 Responden.....	3
4. Kisi-kisi Instrumen	33
5. Nilai KMO dan <i>Bartlett's Test</i> Tahap 1.....	34
6. Rotated Component Matrix CFA Tahap 1.....	35
7. Nilai KMO dan <i>Bartlett's Test</i> Tahap 2.....	36
8. Rotated Component Matrix CFA Tahap 2	37
9. Hasil Uji Reabilitas.....	38
10. Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan.....	46
11. Distribusi Frekuensi Lama Bekerja.....	47
12. Kategorisasi Kinerja Karyawan.....	48
13. Kategorisasi Lingkungan Kerja.....	49
14. Kategorisasi Stres Kerja.....	50
15. Hasil Uji Normalitas.....	52
16. Hasil Uji Linearitas.....	53
17. Hasil Uji Multikolinieritas.....	53
18. Rangkuman Hasil Analisis Regresi.....	54
19. Ringkasan Hasil Hipotesis	56

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian.....	68
2. Data Validitas dan Reliabilitas	72
3. Data Penelitian.....	76
4. Data Karakteristik Responden.....	80
5. Data Kategorisasi.....	83
6. Hasil Uji Validitas CFA	88
7. Daftar Item Pertanyaan yang Lolos Uji CFA.....	89
8. Hasil Uji Reabilitas.....	90
9. Hasil Uji Karakteristik Responden.....	91
10. Hasil Uji Deskriptif.....	91
11. Rumus Perhitungan Kategorisasi	92
12. Hasil Uji Kategorisasi	93
13. Hasil Uji Normalitas.....	94
14. Hasil Uji Linieritas.....	94
15. Hasil Uji Multikolinieritas.....	95
16. Hasil Uji Regresi Berganda (1).....	96
17. Hasil Uji Regresi Berganda (2).....	98

BAB I

PENDAHULUAN

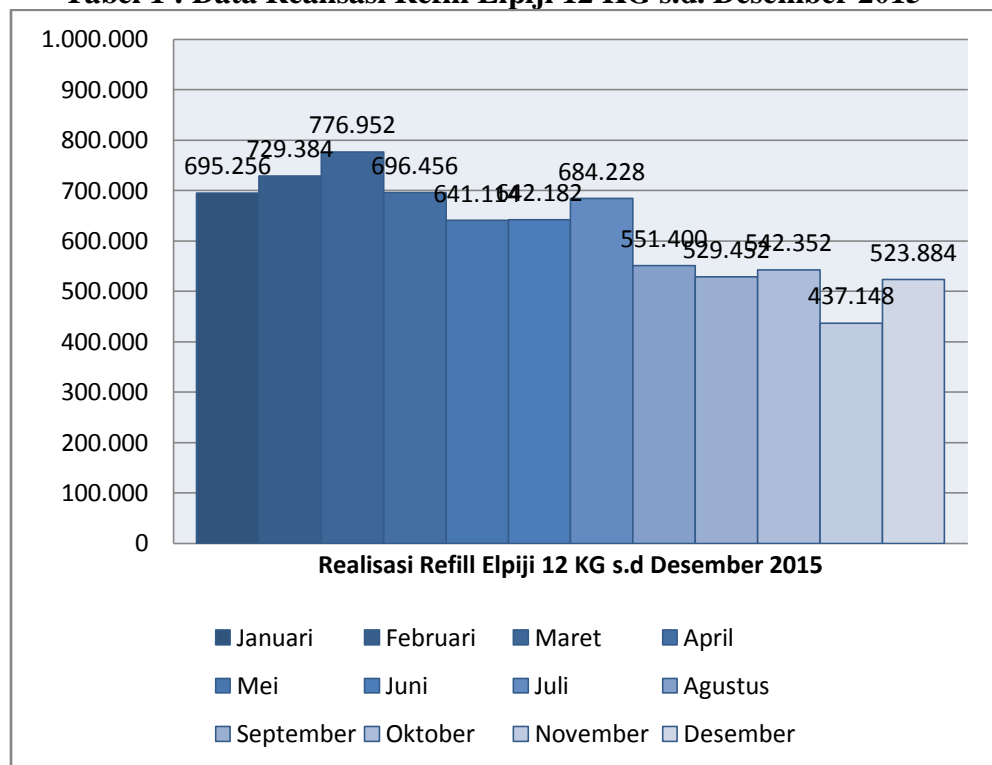
A. Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2001).

Depot LPG Balongan PT Pertamina (Persero) berdiri pada tahun 1979 merupakan salah satu Fasilitas Filling Plant dari Unit Pemasaran Domestic Gas Region III JBB dengan area kerja Depot LPG Balongan, Terminal LPG Eretan, dan Filling Plant RU VI Balongan. Depot dengan luas area 25.497,5 m² atau ± 2,5 ha mempunyai tugas utama menjaga ketersediaan LPG untuk wilayah Indramayu, Cirebon, Majalengka, Kuningan,

Bandung, Semarang, dan Jakarta. Hal ini tentunya tidak lepas dari sumber daya manusia yang ada didalamnya atau karyawannya. Karena karyawan merupakan komponen utama yang sangat penting yang mana karyawan tersebut dituntut untuk mampu bekerja dan bersaing serta berkinerja tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, Pertamina membutuhkan tenaga kerja yang ahli dan terampil untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Tabel 1 : Data Realisasi Refill Elpiji 12 KG s.d. Desember 2015



Sumber : Depot LPG Balongan PT PERTAMINA (PERSERO)

Dari data realisasi refill Elpiji 12 KG dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2015, dapat dilihat bahwa penyaluran elpiji 12 KG mengalami penurunan. Hal ini mengindikasikan menurunnya kinerja karyawan Depot LPG Balongan PT Pertamina.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Supervisor Receiving, Engineering and Distribution serta Jr. Supervisor Sales and General Administration di Depot LPG Balongan PT Pertamina, perusahaan tersebut mengalami permasalahan tentang kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan merasa selalu dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan adanya tekanan dan intimidasi.

Tabel 2. Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan

No.	Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan
1.	Karyawan kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2.	Karyawan merasa dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
3.	Lingkungan kurang kondusif.
4.	Adanya tekanan dan intimidasi.

Sumber : Hasil wawancara Depot LPG Balongan PT PERTAMINA (PERSERO)

Rendahnya kinerja karyawan di Depot LPG Balongan PT Pertamina dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan wawancara dengan 15 karyawan Depot LPG Balongan PT Pertamina, dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan pada:

Tabel 3. Penyebab rendahnya kinerja karyawan dari 15 reponden

No.	Penyebab menurunnya kinerja karyawan	Jumlah Jawaban	%
1.	Stres Kerja	9	30,0 %
2.	Lingkungan Kerja	8	26,7 %
3.	Beban Kerja	6	20,0 %
4.	Konflik antar rekan kerja	4	13,3 %
5.	Jenis Pekerjaan	3	10,0 %

Sumber: Hasil Pra-Survey 15 Karyawan Depot LPG Balongan

Pra-survey yang dilakukan pada bulan Januari hingga Februari 2016. Responden adalah 15 karyawan yang melakukan tindakan yang mengindikasikan penurunan kinerja. Setiap responden diberikan pertanyaan terbuka mengenai apa yang menyebabkan kinerja mereka menurun. Masing-masing responden menyampaikan rata-rata 2 jawaban. Berdasarkan hasil tersebut, stres kerja menduduki posisi teratas dengan 9 jawaban. Kemudian lingkungan kerja menduduki posisi kedua dengan 8 jawaban, diikuti beban kerja dengan 6 jawaban, konflik antar rekan kerja 4 jawaban dan jenis pekerjaan 3 jawaban.

Dari hasil *pra-survey* menunjukkan bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara dan observasi di lapangan menunjukkan bahwa karyawan menganggap beban yang diberikan berlebihan dan adanya tekanan dan intimidasi dari berbagai pihak. Karena stres merupakan suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerja tempat individu itu berada. Salah satu cara menanggulangi stres kerja adalah dengan cara memotivasi diri sendiri untuk bisa tenang, mengendalikan perasaan, menghadapi masalah, dan menyelesaikan masalah dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Hal ini diindikasikan dengan kurang nyamannya ruang kerja seperti adanya gangguan nyamuk, bau yang menyengat dari gas LPG serta bahaya ular di lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja yang aman dan

nyaman akan meningkatkan kinerja kerja karyawan, sehingga mereka juga akan dapat bekerja dengan lebih baik, dengan begitu hasil yang diinginkan oleh perusahaan akan tercapai dengan baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan mengambil variabel stres dan kondisi lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Depot LPG Balongan PT PERTAMINA (PERSERO)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil penelitian dan pra-survey yang telah saya lakukan di Depot LPG Balongan, maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Standar target perusahaan yang dirasa karyawan terlalu tinggi
2. Adanya kesalahan yang mengakibatkan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman
4. Tekanan dalam bekerja tinggi yang memicu stres kerja

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian pada pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap Kinerja karyawan di Depot LPG Balongan PT Pertamina.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Depot LPG Balongan PT Pertamina?
2. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Depot LPG Balongan PT Pertamina?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Depot LPG Balongan PT Pertamina?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Depot LPG Balongan PT Pertamina
2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Depot LPG Balongan PT Pertamina.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Depot LPG Balongan PT Pertamina.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, penelitian ini mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Depot LPG Balongan PT Pertamina
2. Bagi instansi yang terkait, agar dijadikan evaluasi tentang determinasi hubungan Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Depot LPG Balongan PT Pertamina.
3. Bagi akademisi, penulis berharap penelitian ini dapat berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Mangkunegara (2012:9) “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:34) “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Dari beberapa pandangan mengenai pengertian kinerja menurut para ahli, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu.

b. Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001, h.68) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- Memiliki tujuan yang realistis.
- Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Handoko (2001: 193) banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

- Motivasi

Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan.

Pengertian motivasi menurut Reksohadiprodjo (2001: 165) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan

individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Maslow (Gibson, Ivancevich dan Donelly, 2002: 97) motivasi ialah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah Kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan perwujudan diri.

Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Fisiologi: Kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit.
- 2) Keselamatan dan keamanan (*safety and security*): Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
- 3) Rasa memiliki (*belongingness*), sosial, dan cinta: Kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.
- 4) Harga diri (*esteems*): Kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
- 5) Perwujudan diri (*self actualizatiton*): Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimumkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

- **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2002) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang

diyakini yang seharusnya diterima. Sedangkan menurut Vroom (2002) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mengarahkan kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin meningkatkan prestasi kerja atau organisasi sehingga karyawan terkomitmen organisasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan atau menghindar diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

- Tingkat Stres

Gibson et al (dalam Yulianti, 2000: 9) mengemukakan bahwa tingkat stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu tingkat stres sebagai stimulus, tingkat stres sebagai respon dan tingkat stres sebagai stimulus-respon. Tingkat stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan.

Definisi stimulus memandang tingkat stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap tingkat stres. Pendekatan ini memandang tingkat stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan

dengan respon individu. Pendekatan stimulus respon mendefinisikan tingkat stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Tingkat stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan tingkat stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan. Tingkat stres bisa dipandang sebagai kondisi kejiwaan yang merupakan manifestasi upaya penyesuaian antara individu dengan berbagai tindakan, situasi, dan kejadian yang menuntut respon pada individu tersebut. Jadi tingkat stres dianggap sebagai reaksi terhadap suatu situasi dan bukan situasi itu sendiri.

Tingkat stres dalam nuansa negatif sering digambarkan sebagai kondisi tertekan karena adanya perbedaan antara harapan dengan kenyataan. Sumber tingkat stres ditempat kerja langsung mempengaruhi aktivitas pribadi yang tidak berkaitan dengan kerja.

Secara garis besar penyebab tingkat stres dikelompokkan menjadi dua, yaitu *on the job* dan *off the job* (Handoko, 2001: 45) yang bersumber pada konflik-konflik seperti permasalahan keluarga, isolasi sosial, perubahan teknologi, ketakutan pemutusan kerja, kekerasan ditempat kerja, persaingan, dan keragaman tenaga kerja. Selain itu pemberian kewenangan yang lebih besar sebagai

wujud pemberdayaan dan pengembangan tim kerja pada karyawan, konflik peran, konflik harapan, perasaan frustrasi atas beban pengurusan anggota keluarga yang lanjut usia dan anak-anak, dan sistem kompensasi yang diberikan pada karyawan juga berpotensi menimbulkan tingkat stres. Stres dapat mempengaruhi prestasi kerja, semakin stres kerja maka semakin rendah prestasi kerja.

- **Kondisi Fisik Pekerjaan**

Manajemen yang baik adalah manajemen yang memikirkan bagaimana tentang lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Lingkungan kerja diduga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku karyawan. Lingkungan kerja memiliki kedudukan penting dalam lingkungan pengendalian manajemen terpadu yang unsur-unsurnya adalah tenaga kerja, alat kerja, kondisi kerja, pimpinan perusahaan, dan pola kebijakan (Martoyo, 2002).

Secara umum lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1996). Kondisi fisik pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan

mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan

- Sistem Kompensasi

Handoko (2001) mengatakan sistem kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Dessler (2002) mengemukakan bahwa sistem kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atas kerja yang telah dilakukan

- Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan adalah variasi dari suatu pekerjaan bagi seorang karyawan. Aspek ekonomis adalah aspek-aspek dari dalam diri karyawan. (Handoko, 2001: 193) dan aspek teknis, adalah aspek dari dalam diri karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, (Handoko, 2001: 193). Desain pekerjaan merupakan variasi dari berbagai macam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Semakin tinggi variasi pekerjaan yang dilakukan maka prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

d. Indikator Kinerja

Menurut Riordandalam Christi, dkk (2010: 92), indikator dalam kinerja adalah:

a. Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

b. Kuantitas Pekerjaan

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

c. Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

d. Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan –

pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Nitisemito 1996).

b. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Soedarmayanti (2001 : 21) bahwa faktor–faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- **Penerangan/Cahaya**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

- **Suhu Udara**

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah

bercampur dengan gas atau bau–bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

- **Suara Bising**

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

- **Keamanan Kerja**

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

c. **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (1996) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

- **Suasana kerja**

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2001;46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

- **Hubungan dengan rekan kerja**

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- **Tersedianya fasilitas kerja**

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

3. Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Menurut Prabu (2003 : 93), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Gibson dkk (2002), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Menurut Anoraga (2001 : 108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh

hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya - Sunyoto, (2001 : 380).

Menurut Philip L (dikutip Jacinta L, 2002), menyatakan bahwa seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika:

- Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja.
- Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu.
- Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

b. Indikator Stres Kerja

Sedangkan menurut Igor S (1997;248), Indikasi Stres Kerja adalah:

- Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.
- Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
- Ketidakcocokan dengan pekerjaan.
- Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
- Beban lebih.

- Faktor- faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Menurut Igor S (1997;249) menyatakan bahwa ada beberapa gejala-gejala dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- Menolak perubahan.
- Produktivitas dan efisiensi yang berkurang.
- Kehilangan motivasi, ingatan, perhatian, tenggang rasa dan pengendalian.
- Kurang tidur, kehilangan nafsu makan dan menurunnya nafsu seks tidak menyukai tempat bekerja dan orang- orang yang bekerja bersama

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang menyangkut stres kerja dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beraneka macam sebagaimana berikut:

1. Septianto (2010) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pataya Raya Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan sampel sebanyak 30 orang ini menghasilkan nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,666 dengan p value 0,102

$> \alpha = 0,05$ dan variabel stress kerja mempunyai t hitung sebesar $-1,385$ dengan $p\text{ value } 0,173 > \alpha = 0,05$. Secara simultan variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar $8,40\%$.

2. Siregar (2009) dengan judul "Perilaku Stres Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Sucofindo Medan". Penelitian dengan analisa korelasi *product moment Pearson's* ini menghasilkan kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar $0,737$ dan koefisien determinasi sebesar $54,32\%$.
3. Saputra (2014) dengan judul "PENGARUH STRES DAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV. DAYA BUDAYA CORPORATION YOGYAKARTA". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian dengan responden sejumlah 109 orang ini menunjukkan hasil uji F dihitung sebesar $34,860$ dengan signifikansi $0,000$ dan koefisien korelasi 0.630 .
4. Gaffar (2012) dengan judul "Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor individual dan organisasi stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar $76,5\%$. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu faktor organisasi sebesar $58,5\%$.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan kelompok yang selalu bekerjasama dalam bekerja serta saling menghormati sesama kelompok, maka karyawan akan merasa betah untuk bekerja sehingga kinerjanya dapat optimal. Sebaliknya, bila karyawan di lingkungan kerja yang kotor, tanpa adanya sarana yang memadai dan hubungan tidak harmonis dengan kelompok kerja, maka karyawan tidak mendapat kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkannya tidak optimal.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Pada saat stres rendah atau tidak ada pekerja pada umumnya bekerja pada tingkat prestasi yang dicapai pada saat itu. Jadi tidak ada dorongan untuk berprestasi lebih dari yang dilakukan selama ini. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Akibatnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu prestasi kerja.

Hubungan yang menunjukkan hubungan antara stres dan kinerja disebut *model stres-kinerja*. Dari model stress-kinerja ini dapat disimpulkan

beberapa point penting, antara lain bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumberdaya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerja. Bila stres telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stress tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja. Akhirnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur.

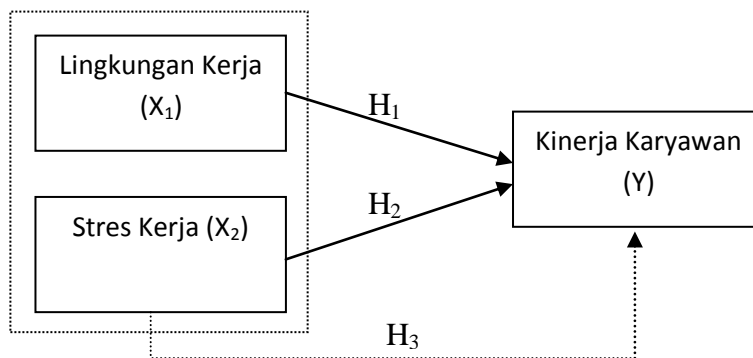
Akibat paling ekstrim, adalah kinerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan dan mungkin diberhentikan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan baik itu dari pemberian gaji, pemberian beban tugas yang tidak menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan agar tidak menimbulkan stres pada karyawan. Disamping itu, karyawan juga harus diperhatikan dalam hal lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menimbulkan sikap positif terhadap

pekerjaan dan membuat karyawan merasa betah dalam bekerja serta meningkatkan gairah bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

D. Paradigma Penelitian



Keterangan:

H₁ : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H₂ : Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

H₃ : Pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

E. Hipotesis Penelitian

Sesuai kerangka pikir diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

H₁: Lingkungan Kerja (X₁) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan(Y).

H₂ : Stres Kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H₃ : Lingkungan Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) secara bersama- sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005: 30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003: 124). Penelitian ini menganalisis pengaruh stres dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Depot LPG Balongan PT PERTAMINA (Persero). Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan Juni 2016 sampai dengan selesai.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Pengertian kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja karyawan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu. Sehingga variabel dependen disini adalah pencapaian tujuan atau target dari Depot LPG Balongan PT PERTAMINA yang telah ditentukan pada periode tertentu. Menurut Riordan, dkk (2005) dalam Christi, dkk (2010: 92), indikator dalam kinerja adalah:

a. Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

b. Kuantitas Pekerjaan

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

c. Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

d. Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

2. Variabel Independen

Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain.

Variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan stres. Definisi

operasional dari masing-masing variabel independen dalam penelitian ini adalah:

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang dimaksud disini adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja pegawai, baik itu bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja karyawan di Depot LPG Balongan PT PERTAMINA. Menurut Nitisemito (1996) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis

diantra rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

b. Stres Kerja (X_2)

Stres Kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres Kerja yang dimaksud disini yaitu kondisi yang membuat karyawan Depot LPG Balongan PT PERTAMINA merasa tertekan akan pekerjaannya yang mempengaruhi kinerjanya. Menurut Igor S (1997;248), Indikator Stres Kerja adalah:

1) Intimidasi dan tekanan.

Di Depot LPG Balongan PT PERTAMINA sering ditemukan intimidasi dan tekanan dari rekan kerja, pimpinan, klien maupun dari lingkungan sekitar.

2) Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.

3) Ketidakcocokan dengan pekerjaan

Di Depot LPG Balongan PT Pertamina, karyawan tidak ditempatkan sesuai dengan keahliannya. Akibatnya karyawan harus belajar sambil melakukan pekerjaan tersebut.

4) Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang

5) Beban kerja lebih.

Karyawan mendapatkan beban kerja lebih, yang membuat prestasi dan kinerja karyawan kurang maksimal.

6) Target dan harapan tidak realistis

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2005: 80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Depot LPG Balongan PT Pertamina berjumlah 119 orang yang semuanya akan dijadikan subjek atau sampel pada penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Angket/Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban yang di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi skala 1 sampai 4 (Hadi, 1991).

Dikonversi dalam 4 pilihan angka dengan nilai:

1= Sangat tidak setuju

2= Tidak setuju

3= Setuju

4= Sangat setuju

F. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan dalam bentuk angket. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian sebelumnya. Angket yang disajikan berisi 3 indikator untuk lingkungan kerja (X_1) dengan total pernyataan yang akan diajukan sejumlah 6 butir pernyataan. Sumber variabel lingkungan kerja diadopsi dari Markus Doddy (2013) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasaran dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah – I

Medan”. Contoh butir pernyataannya adalah “Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan”.

Kemudian untuk variabel stres kerja (X_2) memiliki 5 indikator dan total butir pernyataan sebanyak 15 pernyataan. Angket untuk variabel stres kerja diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Septianto (2010) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pataya Raya Semarang”. Contoh butir pertanyaan untuk variabel stres kerja adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pataya Raya Semarang”.

Terakhir, untuk variabel dependen (Y) yaitu variabel kinerja karyawan terdiri dari 4 indikator dan 5 butir pernyataan. Angket variabel kinerja karyawan diadopsi dari penelitian dari Christi (2010) dengan judul “*Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan*”. Adapun kisi- kisi instrumental bertujuan agar penyusun instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi- kisi instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Lingkungan Kerja (Nitisemito, 1996: Markus Doddy, 2013)	Suasana Kerja Hubungan dengan Rekan Kerja Tersedianya Fasilitas Kerja	1,2 3,4,5 6
Stres Kerja (Igor, 1997: Septianto 2010)	Intimidasi dan tekanan Ketidakcocokan dengan pekerjaan Pekerjaan yang berbahaya Beban lebih Target dan harapan yang tidak realistis	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9 10, 11, 12 13, 14, 15
Kinerja Karyawan (Riordan dalam Christi, dkk., 2010)	Ketepatan waktu Deskripsi Pekerjaan Kuantitas Pekerjaan Kualitas Pekerjaan	1 2 3 4, 5

G. Uji Instrumen

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel. Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari

variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor. Indikator dikatakan sebagai bagian dari variabel apabila mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel 5. Nilai KMO dan *Bartlett's Test* Tahap 1

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,445
Bartlett's Test of	Approx. Chi-Square	2556,830
Sphericity	Df	325
	Sig.	,000

Sumber: Data Primer 2016

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa nilai *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) kurang dari 0,50 yaitu sebesar 0,445. Hal ini menunjukkan bahwa data yang ada belum layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi $< 0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Selanjutnya pada tabel berikut ini menunjukkan bahwa sebagian item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

**Tabel 6. Rotated Component
Matrix CFA tahap 1**

	Component		
	1	2	3
lingk1			
lingk2			
lingk3			,794
lingk4	,529		
lingk5			,725
lingk6	,525		
str1			,518
str2			-,504
str3			
str4			
str5			
str6			
str7			
str8			
str9	-,636	,506	
str10		,749	
str11		,582	
str12		,792	
str13			
str14		,507	-,593
str15		,522	
kin1		,637	
kin2	,862		
kin3	,900		
kin4	,802		
kin5			

Sumber : Data Primer 2016

Setelah dilakukan uji vailditas dengan CFA tahap 1 dapat diketahui bahwa masih terdapat beberapa item yang dinyatakan tidak valid. Item lingkungan kerja 1 dan lingkungan kerja 2 dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,50. Item stres 2, stres 3, stres 4, stres 5, stres 6, stres 7, stres 8, stres 13 dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,50. Item stres 9 dan stres 20 dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading factor* ganda. Sedangkan item kinerja

5 gugur karena memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,50. Pada variabel lingkungan kerja terdapat indikator yang tidak terwakili (gugur) yaitu suasana kerja tetapi indikator tersebut dapat terwakili dengan item lingkungan kerja 6 “Perlengkapan kerja yang ada dibagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas”. Lalu pada variabel stres kerja ada indikator yang tidak terwakili (gugur) yaitu ketidakcocokkan dengan pekerjaan dan pekerjaan yang berbahaya. Ketidakcocokkan dengan pekerjaan dapat terwakili dengan item kinerja 2 yaitu “Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan”. Sedangkan indikator pekerjaan berbahaya dapat terwakili dengan item stres kerja 11 yaitu “Tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat saya frustrasi”.

Berdasarkan hasil uji CFA tahap 1 dengan adanya item yang dinyatakan gugur, maka item-item tersebut dinyatakan gugur dan tidak dipakai dalam penelitian selanjutnya. Jumlah item pertanyaan yang dinyatakan gugur yaitu sebanyak 11 butir pertanyaan dari 26 butir item keseluruhan sehingga pertanyaan yang digunakan sebanyak 15 butir. Berikut hasil *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) tahap kedua.

Tabel 7. Nilai KMO dan Bartlett's Test tahap 2

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,616
Bartlett's Test of	Approx. Chi-Square	925,153
Sphericity	Df	78
	Sig.	,000

Sumber: Data Primer 2016

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,616. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis. Sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi $<0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria. Selanjutnya pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Kemudian setelah dilakukan uji CFA tahap 2 diketahui hasil bahwa semua pernyataan telah mengelompok sesuai dengan indikatornya dan diketahui pula seluruh item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai *loading factor* di atas 0,50.

**Tabel 8. Rotated Component
Matrix CFA Tahap 2**

	Component		
	1	2	3
lingk3			,913
lingk4	,560		
lingk5			,858
lingk6	,534		
str1		,509	
str10		,702	
str11		,526	

str12	,869
str15	,563
kin1	,678
kin2	,868
kin3	,929
kin4	,806

Sumber: Data Primer 2016

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Dalam hal ini relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaannya sangat besar maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang telah dianggap valid. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach. Cortina (dalam Fatah, 2015) membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut:

- 1) 0,80-1,00 = Reliabilitas Baik
- 2) 0,60-0,79 = Reliabilitas Diterima
- 3) <0,60 = Reliabilitas Buruk

Hasil Uji Reliabilitas kuesioner disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.398	Reliabilitas Buruk
Stres Kerja	0.676	Reliabilitas Diterima
Kinerja Karyawan	0.844	Reliabilitas Baik

Sumber: Data Primer 2016

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistic deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum (Ghozali, 2011: 19). Cara pengkategorian data dibagi dalam 3 kategori dengan rumus sebagai berikut:

- a. Rendah = $X < M - SD$
- b. Sedang = $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Tinggi = $X \geq M + SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Linieritas, dan Uji Multikolonieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov-Smirnov (Hazewinkel, 2001). Metode pengujian normal tidaknya distribusi

data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari alpha 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dengan bantuan program SPSS 23.00 for Windows.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan Uji Linieritas Via Anova dengan bantuan program SPSS 23.00 for Windows. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi $\geq 0,05$.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2006). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel

independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1 / \text{Tolerance}$. Nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2006).

I. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, penulis menggunakan metode regresi linier. Penulis akan menggunakan model regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara lingkungan kerja dan stres terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y).

Analisis regresi (model keempat) menggunakan rumus persamaan regresi, yaitu:

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Dimana:

- Y = variabel dependen yaitu kinerja
- X₁ = variabel independen yaitu lingkungan kerja
- X₂ = variabel independen yaitu stres
- C = konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X₁ dan X₂ sama dengan nol.
- β₁ = koefisien regresi persisi, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X₁ dengan menganggap X₂ konstan.
- β₂ = koefisien regresi persisi, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X₂ dengan menganggap X₁ konstan.
- R = Residual

2. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relative kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Deskripsi Perusahaan

Pertamina (dahulu bernama Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara) adalah sebuah BUMN yang bertugas mengelola penambangan minyak dan gas bumi di Indonesia. Pertamina masuk urutan ke 122 dalam Fortune Global 500 pada tahun 2013.

Pertamina pernah mempunyai monopoli pendirian SPBU di Indonesia, namun monopoli tersebut telah dihapuskan pemerintah pada tahun 2001. Perusahaan ini juga mengoperasikan 7 kilang minyak dengan kapasitas total 1.051,7 MBSD, pabrik petrokimia dengan kapasitas total 1.507.950 ton per tahun dan pabrik LPG dengan kapasitas total 102,3 juta ton per tahun.

Pertamina adalah hasil gabungan dari perusahaan Pertamina dengan Permina yang didirikan pada tanggal 10 Desember 1957. Penggabungan ini terjadi pada 1968. PT PERTAMINA (PERSERO) didirikan berdasarkan akta Notaris Lenny Janis Ishak, SH No. 20 tanggal 17 September 2003, dan disahkan oleh Menteri Hukum & HAM melalui Surat Keputusan No. C-24025 HT.01.01 pada tanggal 09 Oktober 2003. Pendirian Perusahaan ini dilakukan menurut ketentuan – ketentuan yang tercantum dalam Undang – Undang No. 1

tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas, Peraturan Pemerintah No. 12 tahun 1998 tentang Perusahaan Perseroan (Persero), dan Peraturan Pemerintah No. 45 2001 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah NO. 12 tahun 1998 dan peralihannya berdasarkan PP No.31 Tahun 2003 "TENTANG PENGALIHAN BENTUK PERUSAHAAN PERTAMBANGAN MINYAK DAN GAS BUMI NEGARA (PERTAMINA) MENJADI PERUSAHAAN PERSEROAN (PERSERO)". Sesuai akta pendiriannya, maksud dari Perusahaan Perseroan adalah untuk menyelenggarakan usaha di bidang minyak dan gas bumi, baik didalam maupun di luar negeri serta kegiatan usaha lain yang terkait atau menunjang kegiatan usaha di bidang minyak dan gas bumi tersebut.

Kegiatan Pertamina dalam menyelenggarakan usaha di bidang energi dan petrokimia, terbagi ke dalam sektor Hulu dan Hilir, serta ditunjang oleh kegiatan anak-anak perusahaan dan perusahaan patungan.

Depot LPG Balongan PT. Pertamina (Persero) Indramayu berdiri pada tahun 1979 adalah salah satu Fasilitas Filling Plant dari Unit Pemasaran Domestic Gas Region III JBB dengan area kerja Depot LPG Balongan, Terminal LPG Eretan, dan Filling Plant RU VI Balongan.

Depot dengan luas area 25.497,5 m² atau ± 2,5 ha mempunyai tugas utama menjaga ketersediaan LPG untuk wilayah Indramayu, Cirebon, Majalengka, Kuningan, Bandung, Semarang, dan Jakarta.

Depot LPG Balongan PT PERTAMINA (PERSERO) Indramayu saat ini memiliki karyawan organik sebanyak 23 orang, karyawan outsourcing 68 orang dan karyawan PT PATRA TRADING sebanyak 28 orang, dipimpin oleh Operation Head yakni Zulfahmi. Depot LPG Balongan PT PERTAMINA (PERSERO) Indramayu siap memberikan pelayanan kepada Konsumen baik dari Agen maupun SP(P)BE di wilayah MOR (Marketing Operation Region) III.

2. Lokasi

Jalan Raya Balongan KM 08, Indramayu, Jawa Barat.

3. Visi dan Misi Perusahaan

VISI:

“Menjadi Pemasar LPG & Produk Turunannya Kelas Dunia”

MISI:

“Menjalankan Usaha LPG & Produk Turunannya Yang Meliputi Penerimaan, Penimbunan, Pendistribusian, dan Pemasaran Yang Terintegrasi Berdasarkan Prinsip-Prinsip Komersial Yang Kuat”

“Mempertahankan Posisi Sebagai Market Leader Bisnis LPG & Produk Turunannya Dalam Negeri”

“Memberikan Layanan Dan Benefit Terbaik Kepada Stakeholder”

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Data ini untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA/SMK	76	64
4	D 3	31	26
5	S1	12	10
	Total	119	100

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Tabel 10 merepresentasikan karakteristik responden karyawan Depot LPG Balongan PT PERTAMINA (Persero) dilihat dari persentase tingkat pendidikan. Responden terbanyak adalah karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu sebesar 64% dan sisanya dengan tingkat pendidikan D3 sebesar 26%, dan 10% merupakan karyawan dengan tingkat pendidikan S1.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data ini untuk mengetahui proporsi lama bekerja para karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Lama Bekerja

No	lama bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-5 tahun	13	10,9 %
2	6-10 tahun	34	28,5 %
3	11-15 tahun	42	35,3 %
4	15-20 tahun	23	19,3 %
5	Diatas 20 tahun	7	5,8 %
Total		119	100,0 %

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Tabel 11 merepresentasikan karakteristik responden karyawan Depot LPG Balongan PT PERTAMINA (Persero) dilihat dari periode lama bekerja. Berdasarkan jawaban responden telah bekerja selama 1 hingga 5 tahun dengan persentase sebesar 10,9%. Kemudian 28,5% responden telah bekerja selama 6 hingga 10 tahun. Mayoritaskaryawan telah bekerja selama 11 hingga 15 tahun sebesar 35,3% . Kemudian 19,3% responden telah bekerja selama 15 hingga 20 tahun dan 5,8% responden telah bekerja selama lebih dari 20 tahun.

b. Analisis Karakteristik Variabel

Analisis karakteristik variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja (X_1), dan stres kinerja (X_2).

1) Kinerja Karyawan

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 11 dan maksimum sebesar 16 dengan *mean* sebesar 12,6975 dan standar deviasi sebesar 1,39948. Selanjutnya data kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan sebanyak 4 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4. Kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Kategorisasi Kinerja Karyawan

No	Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	$X \geq 14,09$	20	16,81 %
2	Sedang	$11,29 \leq X < 14,09$	90	75,63 %
3	Rendah	$X < 11,29$	9	7,56 %
Total			119	100,00 %

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel 12 dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan tingkat kinerjanya dalam kategori sedang yaitu ada 75,63%. Sedangkan untuk kategori tinggi yaitu ada

16,81% dan kategori rendah ada 7,56%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di Depot LPG Balongan PT PERTAMINA (Persero) memberikan penilaian Kinerja Karyawan dengan kategori sedang.

2) Lingkungan Kerja

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 12 dan maksimum sebesar 16 dengan *mean* sebesar 13,6639 dan standar deviasi sebesar 1,16646. Selanjutnya data lingkungan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja sebanyak 4 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 13. Kategorisasi Lingkungan Kerja

No	Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	$X \geq 14,83$	27	22,69 %
2	Sedang	$12,49 \leq X < 14,83$	66	55,46 %
3	Rendah	$X < 12,49$	26	21,85 %
	Total		119	100,00 %

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel 13 dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan tingkat lingkungan kerjanya dalam kategori sedang yaitu ada 55,46%. Sedangkan untuk kategori tinggi yaitu ada 22,69% dan kategori rendah ada 21,85%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja

di Depot LPG Balongan PT PERTAMINA (Persero) memberikan penilaian Lingkungan Kerja dengan kategori sedang.

3) Stres Kerja

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 6 dan maksimum sebesar 16 dengan *mean* sebesar 10,0924 dan standar deviasi sebesar 1,54586. Selanjutnya data penilaian kinerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel penilaian kinerja sebanyak 4 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4. Kategorisasi untuk variabel stres kerja terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Kategorisasi Stres Kerja

No	Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	$X \geq 11,63$	13	10,92 %
2	Sedang	$8,54 \leq X < 11,63$	91	76,47 %
3	Rendah	$X < 8,54$	15	12,61 %
	Total		119	100,00 %

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel 14 dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan penilaian stres kerja dalam kategori sedang yaitu ada 76,47%. Sedangkan untuk kategori tinggi yaitu 10,92% dan kategori rendah yaitu 12,61%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di Depot

LPG Balongan PT PERTAMINA (Persero) memberikan penilaian Stres Kerja dengan kategori sedang.

2. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolineritas.

Uji Prasyarat Analisis menggunakan *IBM SPSS Statistic 23*.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011 : 160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* untuk masing – masing variabel. Hipotesis yang digunakan adalah

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogorov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,067	Normal
2	Stres Kerja	0,081	Normal
3	Kinerja Karyawan	0,058	Normal

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa data variabel yang adalah normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada ke tiga variabel menunjukkan angka diatas 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan data tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubik (Ghozali, 2011:166). Dikatakan linier jika kenaikan skor variabel bebas diikuti kenaikan skor variabel terikat. Uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan garis regresi dengan taraf signifikansi 5%.

Kriteria yang digunakan jika nilai signifikan *Linearity* > 0,05 berarti hubungan antara variabel terikat bersifat linier. Sedangkan jika nilai signifikan *Linearity* < 0,05 berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat tidak linear.

Dalam penelitian ini hasil uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Sig. <i>Linearity</i>	Ket.
1	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,055	Linier
2	Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,067	Linier

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja linier terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan *Linearity* > 0,05 berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dengan *Variance Inflation Factor* (VIF), apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas (Ghozali, 2011:106). Dalam penelitian ini hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,962	1,039	Tidakterjadimultikolinieritas
2	Stres Kerja	0,962	1,039	Tidakterjadimultikolinieritas

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Berdasarkan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *IBMSPSS Statistics 23*.

**Tabel 18. Rangkuman Hasil Analisis Regresi
Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

No	Variabel	Kinerja Karyawan			
		MODEL 1	MODEL 2	MODEL 3	MODEL 4
1	Pendidikan	-0,134	-0,106	-0,124	-0,086
2	Lama Bekerja	0,086	0,086	0,076	0,071
3	Lingkungan Kerja	-	0,208*	-	0,243**
4	Stres Kerja	-	-	0,107	0,160
5	R^2	0,036	0,079	0,047	0,102
6	ΔR^2	0,036	0,043	0,011	0,066

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ringkasan

hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 23.0 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 18. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 18, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pegawai diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,208* dan $p=0,023$. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,043; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 23.0 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 18. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 18, diketahui bahwa stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,107 dan $p=0,086$. Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua diketahui bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang berarti pengaruh kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Sehingga disimpulkan bahwa hipotesis II tidak terbukti. Kontribusi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,011.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 23.0 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 18. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 18, diketahui bahwa lingkungan kerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,243** dan $p=0,009$ dan stres kerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,160 dan $p=0,86$ berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,066. Hipotesis III dapat dinyatakan diterima sebagian, karena hanya lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan.

Tabel 19. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	Terbukti
2	Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	Tidak Terbukti
3	Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Terbukti Secara Parsial

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Depot LPG Balongan PT PERTAMINA (Persero).

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Depot LPG Balongan PT Pertamina

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Depot LPG Balongan PT Pertamina. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,208* dan $p=0,023$. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,043; maka hipotesis pertama diterima.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa jika lingkungan kerja di perusahaan tersebut lebih kondusif seperti kondisi lingkungan yang nyaman, aman dan menyenangkan, sehingga karyawan dapat melakukan aktivitas kerja dengan penuh semangat dan tidak merasa terbebani sehingga hal itu akan mempengaruhi pencapaian kinerja yang optimal.

Hal ini sesuai pernyataan Soedarmayanti (2001) bahwa lingkungan kerja berdampak besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Perhatian terhadap lingkungan kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting karena berguna membantu kelancaran

jalannya suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan di sekitar karyawan, maka akan kondusif lingkungan tersebut sehingga membuat karyawan akan merasa aman dan tentram, baik dari lingkungan fisik maupun hubungan dengan rekan kerja atau atasan.

Lingkungan kerja yang baik mempunyai peran yang sangat besar dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan di sekitar karyawan, maka karyawan akan merasa aman dan tentram, baik dari lingkungan fisik maupun hubungan dengan rekan kerja atau atasan. Lingkungan kerja ini merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja tersebut menunjang atau mempertinggi keberuntungan psikologis tenaga kerja maka prestasi kerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja membelenggu para karyawan untuk ikut berperan maka dampak terhadap menurunnya kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawannya. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan sehingga karyawan dapat melakukan aktivitas kerja dengan penuh semangat dan tidak merasa terbebani akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Depot LPG Balongan PT Pertamina

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Depot LPG Balongan PT Pertamina.

Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,107 dan $p=0,086$. Kontribusi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,011; maka penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Hal ini berarti hasil penelitian ini tidak bisa digunakan untuk mengeneralisir bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada instansi atau perusahaan lain selain di Depot LPG Balongan PT Pertamina.

Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Tetapi apabila stres yang dialami karyawan terlalu tinggi, maka kinerja karyawan akan terganggu.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Depot LPG Balongan PT Pertamina

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh lingkungan kerja dengan nilai beta (β) sebesar 0,243** dan $p=0,009$, dan stres kerja dengan nilai beta (β) sebesar 0,160 dan $p=0,086$.

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,066. Hipotesis III dapat dinyatakan diterima sebagian, karena hanya lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hasil penelitian ini tidak bisa digunakan untuk menggeneralisir bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada instansi atau perusahaan lain selain di Depot LPG Balongan PT Pertamina.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan, dan antar sesama karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja. Banyak faktor agar karyawan mempunyai motif berprestasi, antara lain karena faktor kepercayaan atasan, lingkungan kerja dan stres kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X_1) Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Depot LPG Balongan PT PERTAMINA.

Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian nilai beta (β) sebesar 0,208 dan kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,043 atau 4,3% serta memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,023.

2. Stres Kerja (X_2) Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Depot LPG Balongan PT PERTAMINA.

Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian dengan nilai beta (β) sebesar 0,107 dan kontribusi variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,011 atau 1,1% serta tingkat signifikansi sebesar 0,086.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Depot LPG Balongan PT PERTAMINA.

3. Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) Depot LPG Balongan PT PERTAMINA.

Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian lingkungan kerja diperoleh nilai β sebesar 0,243 dengan tingkat signifikansi 0,009 dan stres kerja diperoleh nilai β sebesar 0,160 dengan tingkat signifikansi 0,086 serta ΔR^2 sebesar 0,066 yang artinya memiliki kontribusi sebesar 6,6%. Hal ini berarti hasil penelitian ini tidak bisa digunakan untuk men-generalisir bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada instansi atau perusahaan lain selain di Depot LPG Balongan PT PERTAMINA.

B. Keterbatasan Penelitian

Berikut keterbatasan penelitian dalam penelitian ini, yaitu :

1. Dalam penelitian ini kontribusi lingkungan kerja dan stres kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar 0,066 atau 6,6%. Hal ini berarti masih ada variabel lain yang mungkin akan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini pengambilan data penelitian hanya menggunakan angket atau kuesioner sehingga kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Depot LPG Balongan PT PERTAMINA.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran, antaralain :

1. Bagi Perusahaan

- a. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT PERTAMINA. Adanya gangguan nyamuk, bau yang menyengat dari gas LPG serta bahaya ular di lingkungan kerja yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Untuk itu sebaiknya pihak perusahaan mengadakan *fogging* berkala untuk mengatasi gangguan nyamuk dan memberi masker yang sesuai untuk mengatasi bau yang menyengat serta menjaga kebersihan lingkungan kerja dengan membat tumbuh-tumbuhan perdu yang mengganggu untuk mengatasi ular yang ada di lingkungan kerja.
- b. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan merasa beban yang diberikan berlebihan dan adanya intimidasi dari pihak lain yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Untuk itu pihak perusahaan memberi timbal balik yang sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan, sehingga karyawan tidak merasa tertekan dalam melakukan pekerjaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya antara lain :

- a. Menggunakan metode lain dalam meneliti lingkungan kerja, stres kerja dengan kinerja karyawan. Metode lain yang dapat digunakan antara lain metode wawancara, *mix method* (menggabungkan metode wawancara dan kuisioner), dan *focus discussion group* (FGD).

Peneliti selanjutnya diharapkan mengambil sampel yang lebih banyak sehingga hasil penelitian lebih valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajmal, M. (2010). *Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan*. Vol 10.
- Anoraga, Panji. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ashar Sunyoto, Munandar (2001) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Christi, Saeed ul Hasan., Rafiq, M., Rahman, F., Juman, Nabi Bux., Ajmal, M. (2010). *Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan*. Vol 10
- Cohen, Sheldon. (1983). *Journal of Health and Social Behaviour*. Amerika: American Sociological Association.
- Dessler, Gray. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Fatah, Robby Alam. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Hotel Bintang 2 di Yogyakarta). *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Gaffar, Hulaifah. (2012). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. (*Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Makassar.)
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevish dan Donnelly, (2002). *Organisasi*. Edisi Kedelapan, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara
- Hadi, S. (1991). *Analisis Butir Untuk Instrumen*. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, T. Hani (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Igor, S. (1997). *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Alih Bahasa Monica. Solo: Dabara
- Jacinta, L. (2002). *Stres Kerja*. Di akses tanggal 20 Agustus 2016 dari www.e-psikologi.com.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nitisemito, Alex. (1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephans. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Saputra Agung Dwi, A. (2014). Pengaruh Stres dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. DAYA BUDAYA CORPORATION YOGYAKARTA. (*Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta).
- Septianto, Dwi. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pataya Raya Semarang. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. *Skripsi Dipublikasikan*.
- Simanjuntak, Markus Doddy (2013). Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasaran dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah – I Medan (*Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara*).
- Siregar, Hasrul. (2009). Perilaku Stres Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Sucofindo Medan. *Journal Manajemen Bisnis*. Volume 11 No. 1 Januari 2009.
- Soedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Umar, Husein. (2005). *“Metode Riset Bisnis”*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

LAMPIRAN

KUESIONER
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
STUDI KASUS PADA KARYAWAN DEPOT LPG BALONGAN
PT PERTAMINA (PERSERO)

Kepada
Yth. Bapak/Ibu/Saudara
Di Depot LPG Balongan PT Pertamina (Persero)

Dengan hormat, bersama kuesioner ini saya:

Nama : Aldy Pambudi Wicaksono
NIM : 12808141064
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Ditengah kesibukan Bapak/Ibu/Saudara pada saat bekerja, perkenankanlah saya untuk memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi angkett/kuesioner yang saya sertakan berikut ini.

Angket ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan sangat besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya manajemen sumber daya manusia. Angket ini tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu/Saudara dalam perusahaan maka jawaban yang benar adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu/Saudara.

Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih atas kerjasama dan bantuan yang telah diberikan. Besar harapan saya untuk menerima kembali angket ini dalam waktu singkat.

Juni 2016
Hormat saya

Peneliti

Pendidikan Terakhir

:SD / SMP / SMA / D3 / S1

Pengalaman Kerja di Perusahaan ini :

- a. 1-5 tahun b. 6-10 tahun c. 11-15 tahun
d. 15-20 tahun e. >20 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

- Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama
- Isilah semua nomor dengan memilih satu diantara 4 alternatif jawaban dengan memberikan tanda cawang (√) pada kolom yang sudah disesuaikan
- Alternatif jawaban adalah sebagai berikut:
 SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju
- Apabila ada kekliruan dalam memilih alternatif jawaban berikan tanda sama dengan (=) pada jawaban yang telah dibuat tadi kemudian beri tanda cawang (√) pada jawaban yang baru
- Jawablah semua pertanyaan yang ada tanpa ada yang terlewat
- Kami menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang anda berikan

**Selamat mengerjakan dan sebelumnya saya ucapkan terimakasih
atas waktu yang telah diberikan**

1. Lingkungan Kerja					
No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan				
2	Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman				
3	Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.				
4	Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja				
5	Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan				
6	Perlengkapan kerja yang ada dibagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas				

2. Stres Kerja					
No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Dalam menjalankan pekerjaan, saya ditekan dengan banyak peraturan				
2	Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
3	Pimpinan selalu memberikan teguran yang keras pada karyawan yang melakukan kesalahan kerja.				
4	Pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini tidak sesuai dengan ketrampilan saya				
5	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan				
6	Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil yang saya terima				
7	Pekerjaan di perusahaan ini membahayakan kesehatan saya				
8	Target yang ditetapkan perusahaan membahayakan kesehatan mental saya				
9	Untuk memenuhi target perusahaan, saya terkadang harus melakukan tindakan yang berbahaya				
10	Perusahaan menetapkan target yang terlalu tinggi sehingga memberatkan saya				
11	Tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat saya frustrasi				
12	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan				
13	Saya merasa kurang jelas tentang harapan perusahaan terhadap saya				
14	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan harapan saya				
15	Target kerja perusahaan tidak sesuai dengan harapan saya				
3. Kinerja Karyawan					
No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya dapat diandalkan dan hadir tepat waktu di tempat kerja.				
2	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan.				

3	Saya menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan				
4	Saya memiliki sikap kerja yang positif.				
5	Saya mampu mengidentifikasi suatu masalah.				

DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

NO	Pertanyaan																									
	Lingkungan						Stres															Kinerja				
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4	5
1	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
2	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3
4	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4
5	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3
6	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3
7	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	3
8	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
9	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	3	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
10	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	1	2	1	1	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3
11	4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	2	4	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
12	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	4	2	3	4	4	4	4
13	4	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	4	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
15	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
16	4	4	3	3	4	4	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	3
17	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
18	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4	3	4	1
19	3	4	4	4	4	4	2	1	3	1	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3
20	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4
21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
22	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3
23	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	4	4	4	3
24	4	4	4	4	4	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4
25	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	4	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3
27	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3
28	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3
29	3	3	4	4	4	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
30	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3
31	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3
32	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3
33	4	4	3	3	4	4	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	3
34	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3

35	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4	3	4	1
36	4	4	4	4	4	4	2	1	3	1	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3
37	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4
38	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
39	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3
40	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	4	4	4	3
41	4	4	4	4	4	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4
42	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3
43	4	3	3	3	3	4	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3
44	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3
45	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3
46	4	3	4	4	4	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
47	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3
48	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3
49	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3
50	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3
51	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	4	4	4	3
52	4	4	4	4	4	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4
53	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3
54	4	3	3	3	3	4	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3
55	4	4	4	4	4	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4
56	4	3	4	4	4	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
57	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3
58	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3
59	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	4	4	4	3
60	4	4	4	4	4	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4
61	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3
62	4	3	3	3	3	4	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3
63	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3
64	4	3	4	4	4	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
65	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3
66	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	4	4	4	3
67	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4
68	4	3	3	3	3	4	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3
69	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3
70	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3
71	4	3	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
72	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
73	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3
74	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3
75	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3

76	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
77	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
78	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	4	4	4
79	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4
80	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3
81	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
82	4	4	3	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	4
83	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3
84	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
85	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4
86	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
87	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
88	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	4	4	4
89	4	4	4	4	4	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4
90	4	3	3	3	3	4	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3
91	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
92	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3
93	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	4	4	4
94	4	4	4	4	4	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4
95	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3
96	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	4	4	4
97	4	4	4	4	4	4	2	1	3	1	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	4	4	3
98	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4
99	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
100	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
101	4	4	3	3	4	4	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4
102	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3
103	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
104	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
105	4	4	4	4	4	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4
106	4	3	3	3	3	4	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3
107	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
108	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2
109	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3
110	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	4	4	4
111	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
112	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
113	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3
114	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
115	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2
116	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3

117	4	3	3	3	3	4	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3
118	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3
119	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3

DATA PENELITIAN

No	Pertanyaan															
	Lingkungan					Stres						Kinerja				
	3	4	5	6	Jml	1	10	11	12	15	Jml	1	2	3	4	Jml
1	4	3	4	3	14	3	2	2	2	2	11	3	3	3	3	12
2	4	3	4	3	14	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
3	4	4	4	3	15	2	2	2	2	2	10	3	4	3	3	13
4	3	4	4	4	15	2	2	2	3	2	11	3	3	4	4	14
5	3	3	4	3	13	3	2	2	2	3	12	3	4	3	3	13
6	3	3	4	4	14	2	2	2	2	2	10	4	3	3	3	13
7	3	3	4	3	13	2	1	1	1	1	6	3	3	3	4	13
8	4	4	3	3	14	3	2	2	2	2	11	3	3	3	3	12
9	3	3	3	3	12	3	2	3	4	4	16	4	4	4	4	16
10	4	4	4	3	15	3	1	4	2	2	12	3	3	3	3	12
11	3	3	4	3	13	2	3	4	3	3	15	3	4	3	4	14
12	4	4	4	4	16	2	2	2	2	2	10	3	4	4	4	15
13	3	4	3	3	13	2	2	2	1	2	9	3	4	3	3	13
14	3	3	3	3	12	3	2	2	2	2	11	3	3	3	3	12
15	3	3	3	3	12	2	2	3	2	2	11	3	3	3	3	12
16	3	3	4	4	14	2	1	1	1	2	7	3	3	3	4	13
17	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
18	4	3	4	3	14	2	2	2	2	2	10	3	4	3	4	14
19	4	4	4	4	16	2	1	2	2	2	9	3	4	4	3	14
20	4	3	3	4	14	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	12
21	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
22	4	3	4	3	14	3	2	1	2	2	10	3	3	3	3	12
23	3	4	3	4	14	2	2	2	1	1	8	3	4	4	4	15
24	4	4	4	3	15	2	2	2	1	2	9	3	3	3	3	12
25	3	3	3	4	13	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
26	3	3	3	4	13	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
27	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
28	4	3	3	3	13	3	3	3	3	2	14	4	4	4	4	16
29	4	4	4	3	15	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
30	4	3	4	3	14	2	2	3	2	2	11	3	3	3	2	11
31	4	3	4	3	14	2	2	2	2	2	10	3	3	3	2	11
32	4	4	4	4	16	3	2	2	2	2	11	4	4	4	4	16
33	3	3	4	4	14	2	1	1	1	2	7	3	3	3	4	13
34	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
35	4	3	4	3	14	2	2	2	2	2	10	3	4	3	4	14

36	4	4	4	4	16	2	1	2	2	2	9	3	4	4	3	14
37	4	3	3	4	14	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	12
38	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
39	4	3	4	3	14	3	2	1	2	2	10	3	3	3	3	12
40	3	4	3	4	14	2	2	2	1	1	8	3	4	4	4	15
41	4	4	4	3	15	2	2	2	1	2	9	3	3	3	3	12
42	3	3	3	4	13	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
43	3	3	3	4	13	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
44	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
45	4	3	3	3	13	3	3	3	3	2	14	4	4	4	4	16
46	4	4	4	3	15	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
47	4	3	4	3	14	2	2	3	2	2	11	3	3	3	2	11
48	4	3	4	3	14	2	2	2	2	2	10	3	3	3	2	11
49	4	4	4	4	16	3	2	2	2	2	11	4	4	4	4	16
50	4	3	4	3	14	3	2	1	2	2	10	3	3	3	3	12
51	3	4	3	4	14	2	2	2	1	1	8	3	4	4	4	15
52	4	4	4	3	15	2	2	2	1	2	9	3	3	3	3	12
53	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
54	3	3	3	4	13	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
55	4	4	4	3	15	2	2	2	1	2	9	3	3	3	3	12
56	4	4	4	3	15	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
57	4	3	4	3	14	2	2	3	2	2	11	3	3	3	2	11
58	4	3	4	3	14	3	2	1	2	2	10	3	3	3	3	12
59	3	4	3	4	14	2	2	2	1	1	8	3	4	4	4	15
60	4	4	4	3	15	2	2	2	1	2	9	3	3	3	3	12
61	3	3	3	4	13	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
62	3	3	3	4	13	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
63	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
64	4	4	4	3	15	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
65	4	3	4	3	14	2	2	3	2	2	11	3	3	3	2	11
66	3	4	3	4	14	2	2	2	1	1	8	3	4	4	4	15
67	4	4	4	3	15	2	2	2	1	2	9	3	3	3	3	12
68	3	3	3	4	13	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
69	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
70	4	3	3	3	13	3	3	3	3	2	14	4	4	4	4	16
71	4	4	4	3	15	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
72	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
73	3	3	3	4	13	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
74	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
75	4	3	3	3	13	3	3	3	3	2	14	4	4	4	4	16
76	4	4	4	3	15	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12

77	4	3	4	3	14	3	2	3	2	2	12	3	3	3	3	12
78	3	4	3	4	14	2	2	2	1	1	8	3	4	4	4	15
79	4	4	4	3	15	2	2	2	1	2	9	3	3	3	3	12
80	3	3	3	4	13	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
81	3	3	3	3	12	2	2	3	2	2	11	3	3	3	3	12
82	3	3	4	4	14	2	1	2	1	2	8	3	3	3	4	13
83	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
84	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
85	4	3	3	4	14	3	3	3	3	2	14	4	4	4	4	16
86	4	4	4	3	15	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
87	4	3	4	3	14	3	2	2	2	2	11	3	3	3	3	12
88	3	4	3	4	14	2	2	2	1	1	8	3	4	4	4	15
89	4	4	4	3	15	2	2	2	1	2	9	3	3	3	3	12
90	3	3	3	4	13	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
91	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
92	4	3	4	3	14	3	2	1	2	2	10	3	3	3	3	12
93	3	4	3	4	14	2	2	2	1	1	8	3	4	4	4	15
94	4	4	4	3	15	2	2	2	1	2	9	3	3	3	3	12
95	3	3	3	4	13	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
96	3	4	3	4	14	2	2	2	1	1	8	3	4	4	4	15
97	4	4	4	4	16	2	1	2	2	2	9	3	4	4	3	14
98	4	3	3	4	14	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	12
99	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
100	3	3	3	3	12	2	2	3	2	2	11	3	3	3	3	12
101	3	3	4	4	14	2	1	1	1	2	7	3	3	3	4	13
102	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
103	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
104	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
105	4	4	4	3	15	2	2	2	1	2	9	3	3	3	3	12
106	3	3	3	4	13	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
107	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
108	4	3	4	3	14	2	2	3	2	2	11	3	3	3	2	11
109	4	3	4	3	14	3	2	1	2	2	10	3	3	3	3	12
110	3	4	3	4	14	2	2	2	1	1	8	3	4	4	4	15
111	4	3	4	3	14	2	2	2	2	2	10	3	3	3	2	11
112	4	4	4	4	16	3	2	2	2	2	11	4	4	4	4	16
113	4	3	4	3	14	3	2	1	2	2	10	3	3	3	3	12
114	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
115	4	3	4	3	14	2	2	3	2	2	11	3	3	3	2	11
116	4	3	4	3	14	3	2	1	2	2	10	3	3	3	3	12
117	3	3	3	4	13	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12

118	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12
119	4	3	4	3	14	3	2	1	2	2	10	3	3	3	3	12

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Pendidikan	Masa Kerja
1	SMA	11-15 tahun
2	SMA	11-15 tahun
3	SMA	16-20 tahun
4	SMA	11-15 tahun
5	SMA	>25 tahun
6	SMA	6-10 tahun
7	D3	1-5 tahun
8	SMA	6-10 tahun
9	SMA	11-15 tahun
10	SMA	6-10 tahun
11	D3	6-10 tahun
12	SMA	6-10 tahun
13	SMA	11-15 tahun
14	SMA	11-15 tahun
15	SMA	11-15 tahun
16	SMA	11-15 tahun
17	SMA	16-20 tahun
18	SMA	16-20 tahun
19	SMA	>25 tahun
20	D3	6-10 tahun
21	D3	6-10 tahun
22	D3	6-10 tahun
23	SMA	11-15 tahun
24	D3	6-10 tahun
25	S1	1-5 tahun
26	SMA	6-10 tahun
27	D3	16-20 tahun
28	SMA	>25 tahun
29	SMA	6-10 tahun
30	SMA	11-15 tahun
31	D3	1-5 tahun
32	SMA	6-10 tahun
33	SMA	11-15 tahun
34	SMA	11-15 tahun
35	SMA	16-20 tahun
36	SMA	16-20 tahun
37	SMA	>25 tahun
38	S1	6-10 tahun

39	S1	1-5 tahun
40	D3	11-15 tahun
41	SMA	16-20 tahun
42	SMA	16-20 tahun
43	SMA	11-15 tahun
44	SMA	11-15 tahun
45	SMA	16-20 tahun
46	SMA	16-20 tahun
47	SMA	6-10 tahun
48	SMA	11-15 tahun
49	SMA	1-5 tahun
50	SMA	1-5 tahun
51	D3	6-10 tahun
52	SMA	11-15 tahun
53	D3	1-5 tahun
54	D3	6-10 tahun
55	D3	1-5 tahun
56	D3	6-10 tahun
57	SMA	11-15 tahun
58	SMA	11-15 tahun
59	SMA	16-20 tahun
60	SMA	6-10 tahun
61	SMA	11-15 tahun
62	SMA	11-15 tahun
63	SMA	11-15 tahun
64	SMA	16-20 tahun
65	D3	6-10 tahun
66	SMA	6-10 tahun
67	D3	11-15 tahun
68	SMA	11-15 tahun
69	D3	6-10 tahun
70	SMA	11-15 tahun
71	SMA	16-20 tahun
72	SMA	16-20 tahun
73	SMA	6-10 tahun
74	SMA	11-15 tahun
75	SMA	11-15 tahun
76	SMA	16-20 tahun
77	SMA	>25 tahun
78	SMA	16-20 tahun
79	D3	16-20 tahun

80	D3	11-15 tahun
81	D3	6-10 tahun
82	D3	11-15 tahun
83	D3	16-20 tahun
84	D3	11-15 tahun
85	SMA	>25 tahun
86	SMA	11-15 tahun
87	S1	6-10 tahun
88	S1	1-5 tahun
89	S1	6-10 tahun
90	SMA	11-15 tahun
91	SMA	16-20 tahun
92	D3	6-10 tahun
93	D3	11-15 tahun
94	SMA	11-15 tahun
95	SMA	16-20 tahun
96	SMA	11-15 tahun
97	SMA	>25 tahun
98	SMA	16-20 tahun
99	SMA	6-10 tahun
100	SMA	11-15 tahun
101	SMA	11-15 tahun
102	D3	6-10 tahun
103	D3	11-15 tahun
104	D3	6-10 tahun
105	D3	16-20 tahun
106	S1	1-5 tahun
107	S1	6-10 tahun
108	S1	11-15 tahun
109	S1	6-10 tahun
110	S1	6-10 tahun
111	SMA	11-15 tahun
112	SMA	6-10 tahun
113	SMA	16-20 tahun
114	D3	11-15 tahun
115	S1	1-5 tahun
116	SMA	6-10 tahun
117	D3	11-15 tahun
118	SMA	1-5 tahun
119	SMA	1-5 tahun

DATA KATEGORISASI

No	Lingkungan Kerja	KT	Stres Kerja	KT	Kinerja Karyawan	KT
1	14	Sedang	11	Sedang	12	Sedang
2	14	Sedang	10	Sedang	12	Sedang
3	15	Tinggi	10	Sedang	13	Sedang
4	15	Tinggi	11	Sedang	14	Sedang
5	13	Sedang	12	Tinggi	13	Sedang
6	14	Sedang	10	Sedang	13	Sedang
7	13	Sedang	6	Rendah	13	Sedang
8	14	Sedang	11	Sedang	12	Sedang
9	12	Rendah	16	Tinggi	16	Tinggi
10	15	Tinggi	12	Tinggi	12	Sedang
11	13	Sedang	15	Tinggi	14	Sedang
12	16	Tinggi	10	Sedang	15	Tinggi
13	13	Sedang	9	Sedang	13	Sedang
14	12	Rendah	11	Sedang	12	Sedang
15	12	Rendah	11	Sedang	12	Sedang
16	14	Sedang	7	Rendah	13	Sedang
17	12	Rendah	10	Sedang	12	Sedang
18	14	Sedang	10	Sedang	14	Sedang
19	16	Tinggi	9	Sedang	14	Sedang
20	14	Sedang	12	Tinggi	12	Sedang
21	12	Rendah	10	Sedang	12	Sedang
22	14	Sedang	10	Sedang	12	Sedang
23	14	Sedang	8	Rendah	15	Tinggi
24	15	Tinggi	9	Sedang	12	Sedang

25	13	Sedang	10	Sedang	12	Sedang
26	13	Sedang	10	Sedang	12	Sedang
27	12	Rendah	10	Sedang	12	Sedang
28	13	Sedang	14	Tinggi	16	Tinggi
29	15	Tinggi	10	Sedang	12	Sedang
30	14	Sedang	11	Sedang	11	Rendah
31	14	Sedang	10	Sedang	11	Rendah
32	16	Tinggi	11	Sedang	16	Tinggi
33	14	Sedang	7	Rendah	13	Sedang
34	12	Rendah	10	Sedang	12	Sedang
35	14	Sedang	10	Sedang	14	Sedang
36	16	Tinggi	9	Sedang	14	Sedang
37	14	Sedang	12	Tinggi	12	Sedang
38	12	Rendah	10	Sedang	12	Sedang
39	14	Sedang	10	Sedang	12	Sedang
40	14	Sedang	8	Rendah	15	Tinggi
41	15	Tinggi	9	Sedang	12	Sedang
42	13	Sedang	10	Sedang	12	Sedang
43	13	Sedang	10	Sedang	12	Sedang
44	12	Rendah	10	Sedang	12	Sedang
45	13	Sedang	14	Tinggi	16	Tinggi
46	15	Tinggi	10	Sedang	12	Sedang
47	14	Sedang	11	Sedang	11	Rendah
48	14	Sedang	10	Sedang	11	Rendah
49	16	Tinggi	11	Sedang	16	Tinggi
50	14	Sedang	10	Sedang	12	Sedang

51	14	Sedang	8	Rendah	15	Tinggi
52	15	Tinggi	9	Sedang	12	Sedang
53	12	Rendah	10	Sedang	12	Sedang
54	13	Sedang	10	Sedang	12	Sedang
55	15	Tinggi	9	Sedang	12	Sedang
56	15	Tinggi	10	Sedang	12	Sedang
57	14	Sedang	11	Sedang	11	Rendah
58	14	Sedang	10	Sedang	12	Sedang
59	14	Sedang	8	Rendah	15	Tinggi
60	15	Tinggi	9	Sedang	12	Sedang
61	13	Sedang	10	Sedang	12	Sedang
62	13	Sedang	10	Sedang	12	Sedang
63	12	Rendah	10	Sedang	12	Sedang
64	15	Tinggi	10	Sedang	12	Sedang
65	14	Sedang	11	Sedang	11	Rendah
66	14	Sedang	8	Rendah	15	Tinggi
67	15	Tinggi	9	Sedang	12	Sedang
68	13	Sedang	10	Sedang	12	Sedang
69	12	Rendah	10	Sedang	12	Sedang
70	13	Sedang	14	Tinggi	16	Tinggi
71	15	Tinggi	10	Sedang	12	Sedang
72	12	Rendah	10	Sedang	12	Sedang
73	13	Sedang	10	Sedang	12	Sedang
74	12	Rendah	10	Sedang	12	Sedang
75	13	Sedang	14	Tinggi	16	Tinggi
76	15	Tinggi	10	Sedang	12	Sedang

77	14	Sedang	12	Tinggi	12	Sedang
78	14	Sedang	8	Rendah	15	Tinggi
79	15	Tinggi	9	Sedang	12	Sedang
80	13	Sedang	10	Sedang	12	Sedang
81	12	Rendah	11	Sedang	12	Sedang
82	14	Sedang	8	Rendah	13	Sedang
83	12	Rendah	10	Sedang	12	Sedang
84	12	Rendah	10	Sedang	12	Sedang
85	14	Sedang	14	Tinggi	16	Tinggi
86	15	Tinggi	10	Sedang	12	Sedang
87	14	Sedang	11	Sedang	12	Sedang
88	14	Sedang	8	Rendah	15	Tinggi
89	15	Tinggi	9	Sedang	12	Sedang
90	13	Sedang	10	Sedang	12	Sedang
91	12	Rendah	10	Sedang	12	Sedang
92	14	Sedang	10	Sedang	12	Sedang
93	14	Sedang	8	Rendah	15	Tinggi
94	15	Tinggi	9	Sedang	12	Sedang
95	13	Sedang	10	Sedang	12	Sedang
96	14	Sedang	8	Rendah	15	Tinggi
97	16	Tinggi	9	Sedang	14	Sedang
98	14	Sedang	12	Tinggi	12	Sedang
99	12	Rendah	10	Sedang	12	Sedang
100	12	Rendah	11	Sedang	12	Sedang
101	14	Sedang	7	Rendah	13	Sedang
102	12	Rendah	10	Sedang	12	Sedang

103	12	Rendah	10	Sedang	12	Sedang
104	12	Rendah	10	Sedang	12	Sedang
105	15	Tinggi	9	Sedang	12	Sedang
106	13	Sedang	10	Sedang	12	Sedang
107	12	Rendah	10	Sedang	12	Sedang
108	14	Sedang	11	Sedang	11	Rendah
109	14	Sedang	10	Sedang	12	Sedang
110	14	Sedang	8	Rendah	15	Tinggi
111	14	Sedang	10	Sedang	11	Rendah
112	16	Tinggi	11	Sedang	16	Tinggi
113	14	Sedang	10	Sedang	12	Sedang
114	12	Rendah	10	Sedang	12	Sedang
115	14	Sedang	11	Sedang	11	Rendah
116	14	Sedang	10	Sedang	12	Sedang
117	13	Sedang	10	Sedang	12	Sedang
118	12	Rendah	10	Sedang	12	Sedang
119	14	Sedang	10	Sedang	12	Sedang

HASIL UJI VALIDITAS CFA

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
lingk1			
lingk2			
lingk3			,794
lingk4	,529		
lingk5			,725
lingk6	,525		
str1			,518
str2			-,504
str3			
str4			
str5			
str6			
str7			
str8			
str9	-,636	,506	
str10		,749	
str11		,582	
str12		,792	
str13			
str14		,507	-,593
str15		,522	
kin1		,637	
kin2	,862		
kin3	,900		
kin4	,802		
kin5			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

DAFTAR ITEM PERTANYAAN YANG LOLOS UJI CFA

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
lingk3			,838
lingk4			,545
lingk5			,873
lingk6	,516		
str1		,584	
str10		,640	
str11			
str12		,853	
str15		,656	
kin1	,599	,611	
kin2	,881		
kin3	,937		
kin4	,810		

Extraction Method: Principal Component
Analysis.

a. 3 components extracted.

HASIL UJI RELIABILITAS

RELIABILITY

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	119	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	119	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

1. LINGKUNGAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,398	,391	4

2. STRES KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,676	,677	5

3. KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,844	,853	4

HASIL Uji KARAKTERISTIK RESPONDEN

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	76	63,9	63,9	63,9
	4	31	26,1	26,1	89,9
	5	12	10,1	10,1	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	10,9	10,9	10,9
	2	34	28,6	28,6	39,5
	3	42	35,3	35,3	74,8
	4	23	19,3	19,3	94,1
	5	7	5,9	5,9	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

HASIL Uji DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
totallingkungan	119	12,00	16,00	13,6639	1,16646
Totalstres	119	6,00	16,00	10,0924	1,54586
Totalkinerja	119	11,00	16,00	12,6975	1,39948
Valid N (listwise)	119				

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Lingkungan Kerja		
M	=	13,6639
SD	=	1,16646
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori Skor		
Tinggi	: $X \geq 14,83036$	
Sedang	: $12,4974 \leq X < 14,83036$	
Rendah	: $X < 12,4974$	

Stres Kerja		
M	=	10,0924
SD	=	1,54585
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori Skor		
Tinggi	: $X \geq 11,63826$	
Sedang	: $8,54 \leq X < 11,63826$	
Rendah	: $X < 8,54$	

Kinerja Karyawan		
M	=	12,6975
SD	=	1,39948
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori Skor		
Tinggi	: $X \geq 14,096$	
Sedang	: $11,29 \leq X < 14,096$	
Rendah	: $X < 11,29$	

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequency

Lingkungan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	27	22,69	22,69	22,69
Sedang	66	55,46	55,46	78,15
Rendah	26	21,85	21,85	100.0
Total	119	100.0	100.0	

Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	13	10,92	10,92	10,92
Sedang	91	76,47	76,47	87,39
Rendah	15	12,61	12,61	100.0
Total	119	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	20	16,81	16,81	16,81
Sedang	90	75,63	75,63	82,44
Rendah	9	7,56	7,56	100.0
Total	119	100.0	100.0	

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		LINGKUNGAN	STRES	KINERJA
N		119	119	119
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4,5546	3,3641	4,2325
	Std. Deviation	,38882	,51529	,46649
Most Extreme Differences	Absolute	,210	,272	,388
	Positive	,160	,272	,388
	Negative	-,210	-,232	-,233
Test Statistic		,210	,272	,388
Asymp. Sig. (2-tailed)		,067 ^c	,081 ^c	,058 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * LINGKUNGAN	Between Groups	(Combined)	5,833	4	1,458	8,376	,000
		Linearity	1,334	1	1,334	7,661	,007
		Deviation from	4,499	3	1,500	8,614	,055
		Linearity					
Within Groups			19,846	114	,174		
Total			25,679	118			

Kinerja Karyawan * Stres Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * STRES	Between Groups	(Combined)	15,723	9	1,747	19,126	,000
		Linearity	,464	1	,464	5,083	,026
		Deviation from	15,258	8	1,907	20,881	,067
		Linearity					
	Within Groups		9,956	109	,091		
Total			25,679	118			

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STRES, LINGKUNGAN ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,292 ^a	,085	,069	,45003

a. Predictors: (Constant), STRES, LINGKUNGAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,186	2	1,093	5,397	,006 ^b
	Residual	23,493	116	,203		
	Total	25,679	118			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), STRES, LINGKUNGAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,225	,613		3,631	,000		
LINGKUNGAN	,317	,109	,264	2,916	,004	,962	1,039
STRES	,168	,082	,186	2,051	,042	,962	1,039

a. Dependent Variable: KINERJA

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (1)**Regression****Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	masa_kerja, pendidikan ^b	.	Enter
2	LINGKUNGAN ^b	.	Enter
3	STRES ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,190 ^a	,036	,019	,46193	,036	2,172	2	116	,119
2	,280 ^b	,079	,055	,45358	,043	5,310	1	115	,023
3	,320 ^c	,102	,071	,44968	,024	3,004	1	114	,086

a. Predictors: (Constant), masa_kerja, pendidikan

b. Predictors: (Constant), masa_kerja, pendidikan, LINGKUNGAN

c. Predictors: (Constant), masa_kerja, pendidikan, LINGKUNGAN, STRES

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,927	2	,464	2,172	,119 ^b
	Residual	24,752	116	,213		
	Total	25,679	118			
2	Regression	2,020	3	,673	3,272	,024 ^c
	Residual	23,659	115	,206		
	Total	25,679	118			
3	Regression	2,627	4	,657	3,248	,015 ^d
	Residual	23,052	114	,202		
	Total	25,679	118			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), masa_kerja, pendidikan

c. Predictors: (Constant), masa_kerja, pendidikan, LINGKUNGAN

d. Predictors: (Constant), masa_kerja, pendidikan, LINGKUNGAN, STRES

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,446	,329		13,499	,000
	pendidikan	-,093	,071	-,134	-1,296	,197
	masa_kerja	,038	,045	,086	,838	,404
2	(Constant)	3,242	,615		5,274	,000
	pendidikan	-,073	,071	-,106	-1,036	,302
	masa_kerja	,038	,045	,086	,852	,396
	LINGKUNGAN	,250	,108	,208	2,304	,023
3	(Constant)	2,538	,732		3,466	,001
	pendidikan	-,060	,070	-,086	-,845	,400
	masa_kerja	,031	,044	,071	,703	,484
	LINGKUNGAN	,291	,110	,243	2,646	,009
	STRES	,145	,083	,160	1,733	,086

a. Dependent Variable: KINERJA

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	LINGKUNGAN	,208 ^b	2,304	,023	,210	,982
	STRES	,107 ^b	1,156	,250	,107	,973
2	STRES	,160 ^c	1,733	,086	,160	,927

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors in the Model: (Constant), masa_kerja, pendidikan

c. Predictors in the Model: (Constant), masa_kerja, pendidikan, LINGKUNGAN

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (2)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	masa_kerja, pendidikan ^b	.	Enter
2	STRES ^b	.	Enter
3	LINGKUNGAN ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,190 ^a	,036	,019	,46193	,036	2,172	2	116	,119
2	,217 ^b	,047	,022	,46126	,011	1,335	1	115	,250
3	,320 ^c	,102	,071	,44968	,055	7,002	1	114	,009

a. Predictors: (Constant), masa_kerja, pendidikan

b. Predictors: (Constant), masa_kerja, pendidikan, STRES

c. Predictors: (Constant), masa_kerja, pendidikan, STRES, LINGKUNGAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,927	2	,464	2,172	,119 ^b
	Residual	24,752	116	,213		
	Total	25,679	118			
2	Regression	1,211	3	,404	1,898	,134 ^c
	Residual	24,468	115	,213		
	Total	25,679	118			
3	Regression	2,627	4	,657	3,248	,015 ^d
	Residual	23,052	114	,202		
	Total	25,679	118			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), masa_kerja, pendidikan

c. Predictors: (Constant), masa_kerja, pendidikan, STRES

d. Predictors: (Constant), masa_kerja, pendidikan, STRES, LINGKUNGAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,446	,329		13,499	,000
	pendidikan	-,093	,071	-,134	-1,296	,197
	masa_kerja	,038	,045	,086	,838	,404
2	(Constant)	4,110	,439		9,363	,000
	pendidikan	-,086	,072	-,124	-1,197	,234
	masa_kerja	,033	,045	,076	,736	,463
	STRES	,097	,084	,107	1,156	,250
3	(Constant)	2,538	,732		3,466	,001
	pendidikan	-,060	,070	-,086	-,845	,400
	masa_kerja	,031	,044	,071	,703	,484
	STRES	,145	,083	,160	1,733	,086
	LINGKUNGAN	,291	,110	,243	2,646	,009

a. Dependent Variable: KINERJA

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	STRES	,107 ^b	1,156	,250	,107	,973
	LINGKUNGAN	,208 ^b	2,304	,023	,210	,982
2	LINGKUNGAN	,243 ^c	2,646	,009	,241	,935

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors in the Model: (Constant), masa_kerja, pendidikan

c. Predictors in the Model: (Constant), masa_kerja, pendidikan, STRES